





دانشگاه شهید چمران اهواز
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی وضعیت میزان یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بهمئی و
رابطه آن با اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان

استاد راهنما:

دکتر عبدالله پارسا

استاد مشاور:

پرفسور یداله مهرعلی زاده

نگارنده:

جلیل بیوکانی

شهریور ماه ۱۳۹۳

تقدیم به

روح پاک پدرم که عالمانه به من آموخت تا چگونه در عرصه زندگی، ایستادگی را تجربه نمایم.

مادر عزیزتر از جانم:

مادرم، هستی من ز، هستی توست تا، هستم و، هستی دارم دوست.

عکسار جاودانی مادر است.

چشم سار مهربانی مادر است.

برادران و خواهرانم:

به همسفران مهربان زندگیم که باهم آغاز کردیم، در کنار هم آموختیم و به امید هم به آینده چشم می‌دوزیم. قلمم لبریز از

عشق به شماست و خوشبختی تان منتهای آرزویم.

سپاس از

تختین سپاس و ستایش از آن خداوندی است که بنده کوچکش را در دیامی بیکران اندیشه، قطره ای ساخت تا وسعت آن را از دریچه اندیشه های ناب آموزگاران بزرگ به تماشا نشیند. لذا اکنون که در سایه سار بنده نوازی هایش پایان نامه حاضر به انجام رسیده است، بر خود لازم می دانم تا مراتب سپاس را از بزرگوارانی به جا آورم که اگر دست یاریگرشان نبود، هرگز این پایان نامه به انجام نمی رسید.

جناب آقایان دکتر عبدالعبد پارسا و پر فوری داله مهر علی زاده اساتید راهنما و مشاورم: تو (شما) روشنی بخش تاریکی جان هستی و عظمت اندیشه

را نور می بخشی. چگونه سپاس گویم مهربانی و لطف تو را که سرشار از عشق و یقین است. چگونه سپاس گویم تاثیر علم آموزی تو را که چراغ

روشن هدایت را بر کلبه می محقر وجودم فروزان ساخته است. آری در مقابل این همه عظمت و سکوّه تو مرانه توان سپاس است و نه کلام.

و از اساتید فرزانه و دلسوز؛ سرکار خانم دکتر سکینه شاهی و جناب آقای دکتر حمید فرهادی را که زحمت دآوری و استادگرامی سرکار خانم دکتر پروانه ولوی که نظارت بر این طرح پژوهشی را متقبل شدند؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم.

و در خانه از دوستان و همکلاسی های خوبم که مراد انجام این تحقیق یاری نمودند، قدردانی و تشکر می نمایم.

نام خانوادگی: بیوکانی		نام: جلیل	شماره دانشجویی: ۹۱۲۸۷۰۱
عنوان پایان نامه: بررسی وضعیت میزان یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بهمئی و رابطه آن با اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان			
استاد راهنما: دکتر عبدالله پارسا			
استاد مشاور: پرفسور یداله مهرعلی زاده			
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد		رشته: مدیریت آموزشی	
دانشگاه: شهید چمران اهواز		دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۹۳/ ۶/۳۱		تعداد صفحات: ۱۳۰	
کلید واژه ها: یادگیری سازمانی، اخلاق کار، تعهد سازمانی، کارکنان آموزش و پرورش			
<p>چکیده: این پژوهش با هدف بررسی وضعیت میزان یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بهمئی و رابطه آن با اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان صورت گرفت. از میان کارکنان آموزش و پرورش که در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ مشغول به کار بودند تعداد ۲۸۰ نفر بر اساس جدول مورگان و کرجسی به عنوان نمونه انتخاب گردید. روش تحقیق در این پژوهش با توجه به اهداف و ماهیت موضوع، روش توصیفی و از نوع پیمایشی بود. از سه پرسشنامه یادگیری سازمانی، پرسشنامه اخلاق کار و پرسشنامه تعهد سازمانی برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه یادگیری سازمانی (۰/۸۹)، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق کار (۰/۸۱) و ضریب پایایی تعهد سازمانی (۰/۸۱) می باشد.</p> <p>جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از t تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با استفاده از روش گام به گام (Stepwise) و روش ورود (Enter) استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل پرسشنامه نتایج ذیل بدست آمده است:</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱- یادگیری سازمانی مدارس شهرستان بهمئی از نگاه دبیران از وضعیت مطلوبی برخوردار نبود. ۲- اخلاق کار در مدارس شهرستان بهمئی از نگاه دبیران از وضعیت خوبی برخوردار است. ۳- تعهد سازمانی و مؤلفه های آن از نگاه دبیران از وضعیت مطلوبی برخوردار نبود. ۴- اخلاق کار با تعهد سازمانی و مؤلفه های آن به جزء تعهد هنجاری رابطه معناداری دارد. ۵- یادگیری سازمانی و مؤلفه های آن به نسبت بسیار ضعیفی قادر به پیش بینی اخلاق کار و تعهد سازمانی می باشند. 			

فصل اول: کلیات پژوهش

عنوان	صفحه
مقدمه	۲
بیان مسأله	۳
اهمیت و ضرورت پژوهش	۶
اهداف پژوهش	۶
اهداف کلی	۶
اهداف جزئی	۶
سؤالات پژوهش	۷
تعاریف مفهومی و عملیاتی	۷

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

مقدمه	۱۳
یادگیری سازمانی	۱۳
اهمیت یادگیری سازمانی	۱۴
تعاریف یادگیری سازمانی	۱۵
ابعاد یادگیری سازمانی	۱۷
انواع یادگیری سازمانی	۱۷
سطوح یادگیری سازمانی	۱۸
مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام سازمان یادگیرنده	۲۰
خودبالندگی (تسلط فردی)	۲۰

۲۱ مدل های ذهنی
۲۲ یادگیری تیمی
۲۳ آرمان مشترک
۲۳ تفکر سیستمی
۲۴ دیدگاه های یادگیری سازمانی
۲۶ تفاوت سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی
۲۶ ایجاد یک سازمان یادگیرنده
۲۹ ابعاد و شاخص های فرایند یادگیری سازمانی
۳۰ مراحل یادگیری سازمانی
۳۱ ابعاد یادگیری سازمانی از دیدگاه نیف
۳۱ چشم انداز مشترک
۳۲ فرهنگ یادگیری سازمانی
۳۲ کار و یادگیری تیمی
۳۲ تسهیم دانش
۳۲ تفکر سیستمی
۳۲ رهبری مشارکتی
۳۳ توسعه شایستگی کارکنان
۳۳ عوامل مرتبط با یادگیری سازمانی
۳۴ معنا و مفهوم اخلاق
۳۴ تعاریفی از اخلاق کار

۳۵ عوامل مرتبط بر اخلاق حرفه ای
۳۷ ضرورت ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان ها و مؤسسات
۳۷ ابعاد اخلاق کار از نظر سی پتی
۳۷ دل‌بستگی و علاقه به کار
۳۷ پشتکار و جدیت در کار
۳۷ روابط سالم و انسانی در کار
۳۸ روح جمعی و مشارکت در کار
۳۸ اصول اخلاق اسلام در بعد اخلاق کار
۳۹ ویژگی های افراد دارای اخلاق حرفه ای
۴۰ فواید مدیریت اخلاق در محیط کار
۴۱ نظریه اخلاق کار از دیدگاه هس مر
۴۲ پیامدهای اخلاق در کار
۴۴ آثار اخلاق کار
۴۶ تعهد
۴۶ تعهد سازمانی
۴۸ فرایند ایجاد تعهد سازمانی
۴۸ جوانب تعهد سازمانی
۴۹ دیدگاه های تعهد سازمانی
۵۰ ریچرز
۵۰ بکر و بیلینگ

۵۱ استیرز
۵۱ اتزیونی
۵۳ آلن و مایر
۵۸ اجزاء و شاخص های تعهد سازمانی
۶۰ عوامل مرتبط با تعهد سازمانی
۶۰ شخصیتی
۶۰ سازمانی
۶۱ غیر سازمانی
۶۱ تعهد سازمانی در آموزش و پرورش
۶۲ تحقیقات مرتبط با موضوع تحقیق
۶۲ یادگیری سازمانی
۶۴ اخلاق کار
۶۶ تعهد سازمانی
۶۸ یادگیری سازمانی، اخلاق کار، تعهد سازمانی
۷۲ جمع بندی تحقیقات پیشین
۷۲ نتیجه گیری
۷۳ مدل مفهومی پژوهش

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۷۵	مقدمه
۷۵	روش تحقیق
۷۵	جامعه آماری
۷۵	نمونه و روش نمونه گیری
۷۷	ابزار اندازه گیری پژوهش
۷۷	پرسشنامه یادگیری سازمانی
۷۸	پرسشنامه اخلاق کار
۷۸	پرسشنامه تعهد سازمانی
۷۹	روایی ابزار سنجش تحقیق
۷۹	روش جمع آوری داده ها
۸۰	روش تحلیل و آزمون های آماری

فصل چهارم : بحث و نتیجه گیری

۸۲	مقدمه
۸۳	یافته های مربوط به فرضیه

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۹۵	مقدمه
۱۰۶	نتیجه گیری
۱۰۷	محدودیت ها
۱۰۸	پیشنهادات پژوهشی

پیشنهادات کاربردی ۱۰۸

منابع و مأخذ

منابع فارسی ۱۱۱

منابع انگلیسی ۱۱۹

پیوست ها

پرسشنامه ۱۲۴

چکیده انگلیسی ۱۲۹

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: ابعاد و شاخص های فرایند یادگیری سازمانی.....	۲۹
جدول ۱-۳: توزیع نمونه آماری به تفکیک جنسیت، تحصیلات، مقطع مدرسه، سابقه کار.....	۷۶
جدول ۲-۳: ضرایب پایایی یادگیری سازمانی و مؤلفه های آن در تحقیق حاضر و گذشته.....	۷۷
جدول ۳-۳: ضرایب پایایی اخلاق کار در تحقیق حاضر و گذشته	۷۸
جدول ۳-۴: ضرایب پایایی تعهد سازمانی و مؤلفه های آن در تحقیق حاضر و گذشته.....	۷۹
جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار یادگیری سازمانی و مؤلفه های آن به تفکیک جنسیت.....	۸۳
جدول ۲-۴: میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و مؤلفه های آن و اخلاق کار به جنسیت.....	۸۳
جدول ۳-۴: میانگین و انحراف معیار یادگیری سازمانی و مؤلفه های آن به سطح تحصیلات	۸۴
جدول ۴-۴: میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و مؤلفه آن و اخلاق به سطح تحصیلات	۸۵
جدول ۵-۴: میانگین و انحراف معیار یادگیری سازمانی و مؤلفه های آن به مقطع تحصیلی.....	۸۵
جدول ۶-۴: میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی و مؤلفه آن و اخلاق به مقطع تحصیلی	۸۶
جدول ۷-۴: مقایسه میانگین نمرات یادگیری سازمانی و مؤلفه آن با میانگین مطلوب	۸۷
جدول ۸-۴: مقایسه میانگین نمرات اخلاق کار با میانگین مطلوب مفروض	۸۷
جدول ۹-۴: مقایسه میانگین نمرات تعهد سازمانی و مؤلفه های آن با میانگین مطلوب	۸۸
جدول (۱۰-۴) ضریب همبستگی بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و مؤلفه های آن.....	۸۹
جدول ۱۱-۴. میزان تأثیر مؤلفه های یادگیری سازمانی بر اخلاق کار	۹۰
جدول ۱۲-۴ ضرایب تعیین مؤلفه های یادگیری سازمانی بر اخلاق کار به روش همزمان	۹۰
جدول ۱۳-۴ ضرایب تعیین مؤلفه های یادگیری سازمانی بر اخلاق کار به روش گام به گام	۹۱

جدول ۴-۱۴ میزان تأثیر مؤلفه های یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی و مؤلفه های ۹۱

جدول ۴-۱۵ ضرایب تعیین مؤلفه های یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی و مؤلفه به Enter .. ۹۲

جدول ۴-۱۶ ضرایب تعیین مؤلفه های یادگیری سازمانی بر تعهد سازمانی به روش گام به گام.. ۹۲

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۷	شکل ۲-۱: ابعاد یادگیری
۱۷	شکل ۲-۲: تک حلقه ای
۱۸	شکل ۲-۳: دو حلقه ای
۱۹	شکل ۲-۴: سه حلقه ای
۲۰	شکل ۲-۵: چرخه یادگیری فردی و تیمی
۲۱	شکل ۲-۶: چرخه یادگیری سازمانی
۶۸	شکل ۲-۷: پیش زمینه‌های سه جزء تعهد سازمانی
۸۴	شکل ۲-۸: مدل مفهومی پژوهش

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

طی دهه اخیر و همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی؛ سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای خارج شدن از قالب‌های غیر پویا و حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده آغاز کرده‌اند. سازمان‌ها چگونه می‌آموزند؟ پاسخ این است: سازمان‌ها از طریق افراد (کارکنان و مدیران) خود به یادگیری می‌پردازند. در واقع یادگیری سازمانی^۱، زمانی پدید می‌آید که تعاملات محیط و سازمان، افراد را وادار می‌کند که موقعیت‌هایی را که نیاز به دانش برای حل مشکلات دارند شناسایی کنند (ریویلا، سنچز، ۲۰۰۳). نیروهای کاری بر دو دسته‌اند: بعضی تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند و سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد. برعکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد؛ اخلاق کار، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. تودارو (۱۳۶۴)، نقل در مشایخی پور، (۱۳۹۰) اخلاق کار را یکی از مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی می‌داند. یکی از علل بذل توجه و گسترش تحقیقات در حوزه اخلاق و به خصوص اخلاق کار^۲، پیچیده تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی، و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری است (خانی جزنی، ۱۳۸۷).

از طرف دیگر تعهد سازمانی^۳ یکی از ابعاد نگرش افراد در سازمان‌ها و شاخصی است از وفاداری فرد به سازمان و این که فرد، سازمان را معرف خود بداند و به اصطلاح به وجود چنین سازمانی بر خود ببالد (رابینز، ۱۹۹۶، ترجمه پارسائیان، ۱۳۸۷).

تعهد سازمانی، نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. انتظار می‌رود با ارتقای سطوح اخلاقی، تعهد سازمانی، نیز بهبود یابد. به عقیده برخی محققان، یادگیری سازمانی، سطح تعهد

۱. *organizational learning*

۲. *Revilla & Sanchez*

۳. *work ethic*

۴. *organizational commitment*

۵. *Robbnis*

سازمانی اعضا را افزایش می دهد و بر توانمند سازی روان شناختی کارکنان مؤثر است. کنکاش برای چپستی و چگونگی رابطه بین این مفاهیم، هدفی است که در تحقیق حاضر دنبال می شود.

بیان مسئله

مباحث اخلاق کار، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و یادگیری هر کدام به تنهایی از مهم ترین موضوعاتی هستند که هنگام سرمایه گذاری در آموزش باید مدنظر قرار گیرند. پیچیدگی روزافزون و پویایی محیط، منجر به ایجاد فضای عدم اطمینان و ناپایداری برای سازمان ها و گروه ها شده است و سازمان ها برای حفظ و بقای خود در این شرایط، نیازمند توسعه آگاهی خود نسبت به محیط و افزایش دانش سازمانی خود می باشند. در این فضای رقابتی و پرتغییر، سازمان هایی امکان رشد و بقا خواهند داشت که توانایی یادگیری سازمانی داشته و بتوانند از تغییر و تحولات محیطی و تجربیات درون سازمانی و برون سازمانی، دانش مورد نیاز سازمانی را فرا گرفته و به سازمان های یادگیرنده تبدیل شوند. دانشمندان مختلف در طی سال های گذشته برای یادگیری سازمانی تعاریف و مؤلفه های متفاوتی را ارائه داده اند. جدیدترین ابعاد یادگیری سازمانی که به نوعی در بر گیرنده نظرات تمام اندیشمندان مبحث یادگیری سازمانی نیز می باشد، مربوط به نیف^۱ (۲۰۰۱) می باشد.

نیف (۲۰۰۱، نقل در رستگار، ۱۳۹۱) در تعریف یادگیری سازمانی بیان می کند که یادگیری سازمانی شامل فرآیند بهبود عملیات از طریق دانش و اطلاعات تا یادگیری چگونه یادگرفتن و تغییر فرآیندها و ساختارهای متناسب با آن به منظور تشویق و یادگیری افراد و توسعه و تسهیل یادگیری در سطوح مختلف می باشد.

(رحیم نیا، قره بلاغی، ملایی و بمپور ۱۳۸۹) یادگیری سازمانی منجر به این می شود که کارکنان اخلاق کاری و تعهد را جزء اولویت های ضروری خود بدانند در صورتی که اهمیت و ارزش این مؤلفه ها از طریق آموزش هایی که برگزار می شود برای کارکنان روشن تر شود ممکن است با درک بالاتری از آن استقبال شود. عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان ها می تواند معضلات بزرگی برای سازمان ها بوجود آورد. اخلاق کار عبارتست از مجموعه ای از ارزش های اخلاقی سخت کوشی و صداقت در کارها و همچنین عبارتست از: فایده اخلاقی و قابلیت تعالی

1. Neefe

شخصیت در کار؛ اخلاق کاری شامل قابل اعتماد بودن، با انگیزه بودن و داشتن مهارت های اجتماعی نیز می گردد (حسین زاده، عابدی جعفری، ۱۳۸۶). اخلاق کار در همه شرکت ها و سازمان ها مورد نیاز است و در طولانی مدت باعث افزایش اعتبار، رضایت و تعهد بیشتر کارکنان نسبت به سازمان شان می گردد. اخلاق کار و پیوند آن با تعهد سازمانی و همچنین متغیر های فردی، توجه قابل ملاحظه ای را در نوشتارها و پژوهش های مدیریتی به خود جلب کرده است. برای مثال (پترسون^۱، ۲۰۰۳، آندلسک و استیپ^۲، ۲۰۰۴، الیزور و کاسلاوسکی^۳، ۲۰۰۱، خلیل و ابوسعده^۴، ۲۰۰۹، نویدفر، ۱۳۸۵، رشیدی، ۱۳۸۴، نقل در غیبی پور، ۱۳۸۹)، هاک و همکاران^۵ (۲۰۰۴، نقل در سلیمانی، ۱۳۹۰) و همچنین عباس زاده، سلیمانی و نیاز آذری (۱۳۹۰) را می توان نام برد.

اخلاق کار موجب تعهدی درونی می گردد که جلوی گریزگاه های قانونی را می گیرد و فرد را متعهد می کند که حتی در موقیعت های تعریف نشده، کارش را بدرستی انجام دهد و بسوی رفتار پسندیده حرکت نماید (انصاری رنانی، ۱۳۸۶). تعهد کارکنان آموزش و پرورش به شغل و سازمان خود و عملکرد آنان نیز که تأثیر مستقیم بر سرنوشت فردی و اجتماعی آحاد انسانی و فرزندان این مرز و بوم دارد، توجه ویژه ای را می طلبد. اساس خود کفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمان های آموزشی آن جامعه است و در بین تمام نیروهای اثربخش یک سازمان آموزشی، اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی اعتقاد دارند که معلمان، مهم ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. لذا توجه به نیازهای آنان و چگونگی تأمین این نیازها توسط مدیریت یک سازمان، می تواند منجر به رضایتمندی شغلی و در نتیجه، تعهد سازمانی آنان در سازمان متبوع گردد (پات، ۱۳۸۷).

برخی محققان مانند چلبی (۱۳۸۵) و قیتانی، ساده نژاد، احمدی فرد (۱۳۹۱) تعهد را از ارکان عمده اخلاق کار در هر جامعه و سازمان به شمار می آورند (چلبی، ۱۳۸۵). ضعف در تعهد، یک مسئله اجتماعی و از جمله معضلات اساسی در جامعه ما محسوب می شود. اصطلاح تعهد چندی

۱. Peterson

۲. Andolsek & stebe

۳. Elizur & koslowsky

۴. Khalil & Abu-saad

۵. Hack & et al

است که به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران قرار گرفته است؛ اما تا به حال گام های اساسی در جهت شناسایی آن برداشته نشده است. اخلاق کاری دارای وجوه و جلوه های متعددی است که یکی از ابعاد عملی آن "تعهد" نام دارد. این مفهوم که در جریان شناخت و درگیر شدن افراد با سازمان تجلی می یابد، در دهه گذشته جایگاه مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. ارزش و اهمیت این مفهوم تا حدی است که استاوه^۱ در باره آن می گوید: ارزش و اهمیت تعهد سازمانی، باید با عنوان یک سازه مجزا و مستقل از سایر مفاهیم روانشناختی نظیر (انگیزش، درگیری شغلی، یا سایر گرایش های رفتاری دیگر) به اثبات برسد.

با بررسی مطالعات انجام گرفته در این زمینه مشاهده می شود که پیاده سازی موضوع یادگیری سازمانی در کشورمان در ابتدای رشد و گسترش خود می باشد. تحقیقات صورت گرفته، اکثراً به بررسی پروژه های یادگیری سازمانی در سازمان ها و شرکت های تجاری و صنعتی پرداخته اند و حجم گسترده ای از پژوهش ها به تعریف و شناسایی مفاهیم، مؤلفه ها و تبیین ماهیت یادگیری سازمانی اختصاص یافته است. همچنین بررسی ها حاکی از آن است که تعهد یا اخلاق کاری در ایران ضعیف تر از کشورهای دیگر است. در اکثر کشورهای توسعه یافته، از جمله ژاپن، «هر فرد به طور متوسط روزانه حدود هفت ساعت کار مفید انجام می دهد، در حالی که در ایران، این میزان کمتر از یک ساعت است (سلیمانی، عباس زاده، نیازآذری، ۱۳۹۰). از این رو هدف تحقیق حاضر آن است که میزان یادگیری سازمانی را که شامل مؤلفه های چشم انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی، توسعه شایستگی های کارکنان می باشد، در بین کارکنان شهرستان بهمئی سنجیده و رابطه آن را با اخلاق کاری، تعهد سازمانی کارکنان بررسی کند. بر اساس آنچه که گفته شد پژوهش کنونی در پی این است تا در یابد که آیا بین یادگیری سازمانی با اخلاق کاری و تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهمئی رابطه معناداری وجود دارد؟

1. Staveh

ضرورت انجام تحقیق

براساس نتایج تحقیقات، یادگیری سازمانی، اخلاق کاری و تعهد سازمانی را به دنبال خواهد داشت. در سازمان‌های آموزشی نیز برای پیشرفت و ترقی و سازگاری با تغییرات، کارکنانی متخصص و کاردان همراه با اخلاق کاری، تعهد نسبت به خود، شغل، همکاران خود و سازمان خود مورد نیاز است. از جمله این سازمان‌ها، مدارس آموزش و پرورش شهرستان بهمئی می‌باشند. تاکنون پژوهشی در مدارس شهرستان بهمئی انجام نگرفته است که دریابد آیا رابطه معناداری بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با اخلاق کاری و تعهد سازمانی در کارکنان مدارس شهرستان بهمئی وجود دارد یا خیر؟ لذا این پژوهش در صدد آن است که رابطه بین مؤلفه‌های یاد شده را شناسایی کند و نتایج آن را در اختیار مسئولان و ذینفعان قرار دهد. نتایج این پژوهش می‌تواند محققان، کارشناسان و مدیران آموزش و پرورش در شهرستان بهمئی را نسبت به مؤلفه‌های کلیدی اثربخشی سازمان خود آشنا نماید و اطلاعات ارزشمندی را برای سازمان‌ها، دانش پژوهان علوم اجتماعی، مدیران و مسئولان فرادست و مرتبط به منظور بهبود سازمان فراهم آورد.

اهداف تحقیق

الف) هدف کلی: بررسی وضعیت میزان یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان

بهمئی و رابطه آن با اخلاق کاری و تعهد سازمانی کارکنان

ب) اهداف جزئی

۱- آگاهی از میزان وجود مؤلفه‌های یادگیری سازمانی با سازمان یادگیرنده در مدارس

شهرستان بهمئی

۲- آگاهی از فرآیند یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان بهمئی

۳- آگاهی از وضعیت اخلاق کاری کارکنان مدارس شهرستان بهمئی

۴- آگاهی از وضعیت تعهد سازمانی کارکنان مدارس شهرستان بهمئی

۵- آگاهی از رابطه یادگیرنده بودن مدارس با اخلاق کاری و تعهد سازمانی کارکنان مدارس

آموزش و پرورش شهرستان بهمئی